Canadian Human Rights Commission

1984–85 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. Part III provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Further guidance on locating the information contained in each Part can be found in the "Guide to the Estimates of the Government of Canada".

Part III volumes are being phased in over a four year period. Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with the Main Estimates.

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Catalogue No. BT 31-2/1985-III-21 Canada: $3.00
ISBN 0-660-52476-7 Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

1984-85 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Section 1
Program Overview

A. Highlights 5
B. Financial Summary 6
C. Background
   1. Introduction 6
   2. Legal Mandate 6
   3. Program Objective 7
   4. Program Description 7
   5. Program Organization for Delivery 7
D. Planning Perspective
   1. Environment 9
   2. Initiatives 10
   3. Program Effectiveness 10
   4. Performance Information/Resource Justification 11

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object
   1. Expenditures by Object 12
   2. Personnel Expenditures 13
B. Cost Analysis 14

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $8,461,000 in support of the Canadian Human Rights Commission Program. The remaining expenditures, estimated at $746,000 for pensions and other employee benefits, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

	ESTIMATES		
	1984-85 $	1983-84 $	Change $
Budgetary			
Vote 15 - Canadian Human Rights Commission - Program expenditures	**8,461,000**	7,423,000	1,038,000
Statutory - Contributions to Employee Benefit Plans	**746,000**	611,000	135,000
Total Program	**9,207,000**	8,034,000	1,173,000

Section 1
Program Overview

A. Highlights

In 1984-85 the Commission plans to:

- complete the implementation of the recent Amendments to the Act -- this involves both short-term, one time initiatives and longer term, ongoing work of an incremental nature;
- adopt a more systematic pro-active approach to dealings with employers, unions and community groups so that longer term change, particularly in the systemic area, may be achieved; and
- improve the delivery of the services of Complaints and Compliance and Public Programs. This involves a continuation of improvements already initiated that provide for complaints to be dealt with in a more expedient and professional manner and an improved regional delivery of Public Programs.

B. Financial Summary

Figure 1: Financial Summary ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Change
Canadian Human Rights Commission	**9,207**	8,034	1,173
Authorized Person Years	**156**	143	13

- Increase of 13 person-years due to additional workload for implementation of amendments to the Canadian Human Rights Act approved by Parliament on March 30, 1983 and proclaimed in force July 1, 1983.

- Increase of $1,173 thousand is $618 thousand for higher operating and salary costs and $555 thousand for implementation of amendments to the Canadian Human Rights Act.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) reports to Parliament through the Minister of Justice.

Annual and Special Reports of the Canadian Human Rights Commission must be presented by the Minister of Justice within time limits fixed by the Act. The Annual Report must be prepared within three months after December 31st of each year, and special reports may be prepared at any time providing they are of such urgency or importance that they cannot be deferred until the tabling of the next annual report.

2. Legal Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 was proclaimed in force on March 1, 1978. It was amended by S.C. 1980-81-82-83, c.111, 143, proclaimed in force on July 1, 1983.

Under the terms of the Act, the Canadian Human Rights Commission is instructed to receive and investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is established, and to combat discriminatory practices and policies by means of information, public education and research.

Ten proscribed grounds of discrimination are listed in Section 2 of the Act: Race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted. Complaints may be dealt with only if they concern one or more of these ten prohibited grounds and if they concern prohibited discriminatory practices as set out in Sections 5 to 13 of the Canadian Human Rights Act.

Some of Canada's largest companies - including banks, the railways and airlines and the national television networks - - are bound by this law, both in employment and in the provision of goods, services and accommodation. So is the federal government and all its agencies, the armed forces and the R.C.M.P.

3. Program Objective

To foster the principles that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission disposes judiciously of all complaints of discrimination on the prohibited grounds specified in the Canadian Human Rights Act filed against federal departments and agencies and the federally-regulated portion of the private sector; it conducts information programs, provides advice, issues guidelines, conducts research, reviews regulations and other instruments, maintains close liaison with the Provinces and endeavours to discourage and reduce discriminatory practices.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one activity which is synonymous with the program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Commissioner, and from three to six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full time members and the other members may serve either full time or part time. Full time members are appointed for a term not exceeding seven years, and part time members for a term not exceeding three years.

Branches through which the program is delivered are: Secretary General, Complaints and Compliance, Public Programs, Research and Policy, and Administration, Personnel and Finance. (ref. Figure 2).

The Complaints and Compliance Branch is responsible for investigating allegations of discrimination and if possible obtaining a settlement during investigation or conciliation, and providing evidence should the complaints be heard by a Human Rights Tribunal appointed by the Canadian Human Rights Commission. In addition, the Branch plays a preventative role by providing advisory services to organizations coming under the jurisdiction of the Commission in order to help them review and modify their systems and practices so that they comply with the Act.

The Public Programs Branch is responsible for the statutory requirements to develop and carry out information programs to foster public understanding of the Act, its principles, and of the Commission.

The program is delivered from Headquarters in Ottawa and from seven regional offices located at: Halifax, Montreal, National Capital Region Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, and Vancouver.

Figure 2: 1984-85 Resources by Organization

	$(000)	P.Y.
Commission	585	6
Secretary General	702	11
Regional Offices	2,092	53
Public Programs	1,036	19
Complaints and Compliance	1,111	33
Research and Policy	400	7
Administration, Personnel and Finance	3,281	27
Total	9,207	156

D. Planning Perspective

1. Environment

Response to Public: Since its inception the Canadian Human Rights Commission has operated in an environment of steadily increasing public and media awareness of and interest in equality rights, fairness in employment and personal choice. This interest has been intensified by the inclusion of the Charter of Rights and Freedoms in the Constitution, and by amendments to the Canadian Human Rights Act particularly with respect to disabled persons. This has resulted in a steadily increasing public demand for information, advice, assistance and speakers. The public has high expectations in this area and particularly high expectations of the ability of the Canadian Human Rights Commission to be helpful.

Government Initiatives: The undertaking of the government to increase protection for the disabled under the Canadian Human Rights Act have had dramatic implications for the work of the Canadian Human Rights Commission.

Other Departmental Initiatives: A significant number of projects now underway in government departments have implications for the Canadian Human Rights Commission, inter alia: review of federal legislation to conform to the Charter of Rights and Freedoms; development of new labour market strategies; changes in social benefit programs; "human rights" initiatives.

Economic Climate: Continuing high unemployment and slow growth in the economy have put increased pressure on disadvantaged job-seekers. With a large pool of unemployed job applicants to choose from, employers may be less likely to select minority group members, women and disabled persons. Those who are refused employment opportunities in these circumstances are more likely to be frustrated, to perceive their minority group status, their handicap, or their sex to be a disadvantage, and to suspect that they have been unfairly treated. Inquiries, requests for advice, and complaints of discrimination can therefore be expected to maintain or exceed present levels. Employers, on the other hand, may be less ready to enter into structural and systemic changes to correct discriminatory practices.

Legal Challenges: Financial and human resource costs of litigation can be expected to remain high for reasons connected to the points noted above, namely, high public expectations, implementation of recent amendments to the Canadian Human Rights Act, and economic conditions. The Canadian Human Rights Commission has only limited control over the number of human rights tribunals, appeals, and other types of litigation in which it must become involved.

2. Initiatives

In 1984-85 the Canadian Human Rights Commission plans to undertake the following initiatives.

Complaints and Compliance: Improve productivity in the processing of complaints and to provide more assistance to employers in their efforts to comply with legislation.

Public Programs: Further essential developments in implementation of education programs as required under Section 22(1). This section calls for the development of information programs to foster public understanding of the Act. During the next few years, the Commission will be taking a more proactive approach in providing information about its legislation, emphasizing market research and client needs, so that the Commission can provide positive assistance to federally regulated employers.

3. Program Effectiveness

It is extremely difficult to quantify the effectiveness of the Canadian Human Rights Commission's programs in eliminating discrimination and changing public attitudes. The Commission does experience, however, a "multiplier effect" of its activities which attests to increasing levels of public awareness of equality rights resulting from its programs. That is, regional seminars, speeches, publicity on major cases, settlements, and other forms of public education almost invariably result in an increase in inquiries, requests for information, and complaints. On the other hand, an adequate prevention program can lead to employers modifying their procedures and practices and eliminating many forms of discrimination.

Commission decisions in complaints of discrimination and cooperative efforts with employers to review their personnel systems and practices have resulted in significant direct changes in the workplace and the provision of services. No data exist, however, on the indirect results of the Canadian Human Rights Commission's programs such as unilateral initiatives by employers, changes in collective agreements, and attitudinal change.

Examples of direct results include:

- equal pay settlement, for the General Services Group of employees in the public service.

- elimination of discriminatory questions on employment application forms by numerous employers. For example an application form cannot ask a prospective applicant to specify his or her religion.

- system-wide changes in policies on health benefit plans, occupational requirements, height and weight requirements, etc., by major employers.

- employers and unions integrating Human Rights training into their overall training program.

4. Performance Information/Resource Justification

As shown in Figure 3, significant aspects of the work carried out by the program are the investigation and settlement of complaints of discrimination and responding to enquiries from the general public. The program is continuing its endeavours to maintain a high level of quality and timeliness in its responses to enquiries.

Figure 3: Enquiries, Complaints and Information Sessions

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Enquiries	27,000	25,500	24,000
Formal Complaints			
Received	400	400	384
Investigated	450	450	421
Conciliated	50	50	30
Closed	479	400	406
Balance Outstanding	500	579	579

Other achievements such as work with employers to overhaul employment policies, practices and procedures, are not reflected in the above statistics.

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Figure 4: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Personnel			
Salaries and Wages	**5,738**	4,865	3,814
Other personnel	**746**	611	597
	6,484	5,476	4,411
Goods and Services			
Transportation and Communication	**577**	542	589
Information	**211**	201	9
Professional and Special Services	**1,267**	1,169	657
Rentals	**111**	106	68
Purchased repair and upkeep	**56**	53	35
Utilities, materials and supplies	**452**	424	203
All other expenditures	**17**	16	15
	2,691	2,511	1,576
Total Operating	**9,175**	7,987	5,987
Capital	**32**	47	105
Total expenditures	**9,207**	8,034	6,092

2. Personnel Expenditures

Figure 5: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1984-85 Average Salary Provision
	84-85	83-84	82-83		
Governor in Council	2	3	-	-- --	93,481
Management	8	5	6	47,960-93,040	61,254
Scientific and Professional					
Law	3	3	3	19,546-85,140	60,299
Economics, Sociology and Statistics	4	3	3	14,570-62,880	48,323
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	9	9	10	13,250-55,226	32,585
Information Services	4	3	2	12,032-55,220	40,417
Personnel Administration	13	3	3	13,330-60,830	40,320
Program Administration	65	65	54	13,250-55,226	37,530
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	23	21	20	12,316-30,231	22,762
Secretarial, Stenographic and Typing	23	26	24	12,034-30,425	21,542
Other	2	2	2	-- --	--

The person-year column displays the forecast distribution by occupational group of the authorized person-years for the Program. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreeements, annual increments, promotions and reclassifications divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Figure 6: Net Cost of Programs for 1984-85($000)

	1984-85 Operating Expenditures	Add Other Costs	Total Cost	Total Cost 1983-84
Canadian Human Rights Commission	9,207	617	9,824	8,580

Other costs include accommodation provided without charge by the Department of Public Works and other services provided without charge by other departments.

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Le document renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Dans le Guide du Budget des dépenses du gouvernement du Canada, vous trouverez d'autres conseils sur la façon de repérer les renseignements qui paraissent dans chacune des parties.

L'introduction des documents de la Partie III s'échelonne sur une période de quatre ans. Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne le Budget des dépenses principal.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue BT 31-2/1985-III-21 Canada: $3.00
ISBN 0-660-52476-7 à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans avis préalable

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Préface

Ce plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Il contient plusieurs niveaux de détails pour répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses afin d'assurer le lien avec les autres documents budgétaires.

Ce document a pour objet de permettre au lecteur de trouver facilement les renseignments qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants 5
B. État financier récapitulatif 6
C. Données de base
   1. Introduction 6
   2. Mandat statutaire 6
   3. Objectif du Programme 7
   4. Description du Programme 7
   5. Plan d'exécution du Programme 7
D. Perspective de planification
   1. Contexte 9
   2. Initiatives 10
   3. Efficacité du Programme 10
   4. Données sur le rendement et justification des ressources 11

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 12
   2. Dépenses en personnel 13
B. Analyse des coûts 14

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Autorisation d'affectation de crédits

L'autorisation est demandée de dépenser la somme de $8,461,000 à l'appui du Programme de la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres dépenses, évaluées à $746,000, pour les pensions et les autres avantages sociaux des employés, seront effectuées en vertu de l'autorisation statutaire existante.

Besoins financiers par autorisation

	Prévisions		
	1984/1985 $	1983/1984 $	Différence $
Budgétaire			
Crédit 15 - Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme.....	**8,461,000**	7,423,000	1,038,000
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.....	**746,000**	611,000	135,000
Total du Programme.....	**9,207,000**	8,034,000	1,173,000

Section 1
Aperçu du Programme

A. Points saillants

En 1984-85, la Commission prévoit:

- Terminer la mise en oeuvre des modifications à la Loi récemment annoncées; cette priorité comporte des initiatives à court terme et uniques ainsi que d'autres travaux à plus long terme et des activités permanentes qui iront en augmentant.

- Adopter une démarche plus "active" et systématique dans ses rapports avec les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires de façon à pouvoir obtenir des changements à plus long terme particulièrement dans le domaine de la discrimination systémique.

- Améliorer l'exécution des programmes de la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre et des programmes d'action publique. Cette nouvelle initiative consiste à poursuivre les améliorations déjà amorcées afin d'assurer un traitement des plaintes plus rapide et professionnel et à mettre sur pied une nouvelle structure à l'administration centrale et à instaurer un nouveau système d'exécution au niveau régional dans le domaine des programmes d'action publique.

B. État financier récapitulaif

Tableau 1: État financier récapitulatif (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984/1985	Prévu 1983/1984	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	**9,207**	8,034	1,173
Années - personnes autorisées	**156**	143	13

- une augmentation de 13 années-personnes en raison du volume de travail accru qu'entraînera la mise en oeuvre des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne approuvées le 30 mars 1983 et promulguées le 1 juillet 1983.

- une augmentation de $1,173,000, soit $618,000 pour les dépenses de fonctionnement et les dépenses salariales en hausse et $555,000 pour la mise en oeuvre des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

Les rapports annuels et spéciaux de la Commission canadienne des droits de la personne doivent être présentés par le ministre de la Justice dans les délais fixés par la Loi. Si elle doit présenter son rapport annuel au ministre de la Justice dans les trois mois qui suivent la fin de l'année civile, la Commission peut lui communiquer les rapports spéciaux à n'importe quel moment s'ils sont d'une urgence ou d'une importance telles qu'ils ne sauraient attendre le dépôt du rapport annuel suivant.

2. Mandat statutaire

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, a été promulguée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, promulgué le 1 juillet 1983.

Aux termes de la Loi, la Commission canadienne des droits de la personne a pour mission de recevoir les plaintes en matière de discrimination et de faire enquête à leur sujet, d'en arriver à un règlement lorsqu'il est prouvé qu'il y a eu discrimination, et de combattre les actes et les politiques discriminatoires par l'information, la sensibilisation publique et la recherche.

L'article 2 de la Loi énumère dix motifs de distinction illicite: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. La Commission n'entend les plaintes que si elles ont trait à au moins un de ces motifs de distinction illicite et à l'un ou l'autre des actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Certaines parmi les plus grosses entreprises canadiennes, notamment les banques, les compagnies ferroviaires et aériennes et les réseaux nationaux de télévision, sont liées par cette loi tant dans le domaine de l'emploi que dans celui de la prestation de biens, de services et de moyens d'hébergement. Il en va de même pour le gouvernement fédéral, tous ses organismes, les forces armées et la GRC.

3. Objectif du Programme

Promouvoir les principes selon lesquels chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations, au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne doit statuer sur les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite établis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui sont déposées contre les ministères et organismes fédéraux et les entreprises du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral; elle doit donner des avis et conseils en matière de droits de la personne, organiser des programmes d'information, rendre des ordonnances, effectuer des recherches, examiner des règlements et entretenir des relations étroites avec les commissions provinciales des droits de la personne en vue de prévenir les actes discriminatoires.

5. Plan d'exécution du Programme

Structure de l'activité: La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Organisation: La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et de trois à six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps plein ou à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise des directions suivantes: Secrétaire général, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Recherche et politiques, et Administration, personnel et finances (voir tableau 2).

La Direction des plaintes et de la mise en oeuvre est chargée d'enquêter sur les allégations de discrimination et, si possible, d'en arriver à un règlement au cours de l'enquête ou de la conciliation, et de produire des éléments de preuve lorsque la plainte est entendue par un tribunal des droits de la personne constitué par la Commission. De plus, la Direction fait de la prévention en offrant un service de consultation aux organismes qui relèvent de la Commission, afin de les aider à rendre leurs systèmes et pratiques conformes à la Loi.

La Direction des programmes d'action publique est chargée, aux termes de la Loi, d'élaborer et d'exécuter des programmes de sensibilisation publique touchant la Loi et les principes qui la sous-tendent.

Le Programme est exécuté à partir de l'administration centrale à Ottawa et de sept bureaux régionaux situés à Halifax, à Montréal, dans la région de la Capitale nationale à Ottawa, à Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Tableau 2: **Ressources par organisation pour 1984-1985**

	(en milliers de dollars)	A-P
Commission	585	6
Secrétaire général	702	11
Bureaux régionaux	2,092	53
Programmes d'action publique	1,036	19
Plaintes et mise en oeuvre	1,111	33
Recherche et politiques	400	7
Administration, personnel et finances	3,281	27
Total	9,207	156

D. Perspective de planification

1. Contexte

Attentes du public: Depuis sa création, la Commission canadienne des droits de la personne a vu le grand public et les médias s'intéresser de plus en plus aux questions de droits à l'égalité, de justice en matière d'emploi et de choix personnel. Cet intérêt s'est intensifié au cours des discussions constitutionnelles des deux dernières années, et suite aux modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne, faisant accroître toujours davantage les demandes de renseignements, de conseils, d'aide, de conférenciers, d'agents de formation, etc. Le public s'attend à beaucoup dans ce domaine et compte énormément sur la Commission canadienne des droits de la personne à cet égard.

Initiatives gouvernementales: L'engagement pris par le gouvernement de mieux protéger les personnes handicapées dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne a eu d'importantes conséquences pour le travail de la Commission canadienne des droits de la personne.

Autres initiatives ministérielles: Un grand nombre de projets en voie d'exécution dans les différents ministères gouvernementaux ont des conséquences pour la CCDP, notamment: l'examen des lois fédérales en vue d'en assurer la conformité avec la charte canadienne des droits et libertés; l'élaboration de nouvelles stratégies pour le marché du travail; les modifications apportées aux programmes d'avantages sociaux; et les initiatives prises en matière de droits de la personne.

Climat économique: Le taux de chômage toujours aussi élevé et le ralentissement de la croissance économique posent des problèmes supplémentaires aux personnes défavorisées en quête d'emploi. Devant le grand choix de candidats, les employeurs sont souvent moins portés à choisir des membres de groupes minoritaires ou des femmes. Ceux qui se voient ainsi refuser un emploi ont souvent tendance à éprouver un sentiment de frustration, à considérer leur statut de minoritaire, leur handicap ou leur sexe comme un désavantage, et à juger qu'ils n'ont pas bénéficié d'un traitement égal. On peut donc s'attendre à ce que les demandes de renseignements et d'avis, de même que les plaintes de discrimination se maintiennent aux niveaux actuels ou les dépassent. Par contre, il est également possible que les employeurs soient moins disposés à effectuer des changements au niveau de l'organisation ou des systèmes en vue d'éliminer les actes discriminatoires.

Contestations devant les tribunaux: Les coûts relatifs aux litiges, sur le plan des ressources humaines et financières, demeureront vraisemblablement élevés pour des raisons liées aux points susmentionnés, notamment les attentes du public, la mise en oeuvre des

modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne et la situation économique. La Commission n'a qu'un contrôle limité sur le nombre de contestations devant un tribunal des droits de la personne, d'appels interjetés et d'autres types de litiges dont elle doit s'occuper.

2. Initiatives

En 1984/1985, la Commission canadienne des droits de la personne a l'intention de prendre les initiatives suivantes:

Plaintes et mise en oeuvre: Améliorer la productivité au chapitre du traitement des plaintes et offrir plus d'aide aux employeurs pour leur permettre de mieux se conformer à la Loi.

Programmes d'action publique: Autres mesures essentielles pour assurer la mise en oeuvre de programmes de sensibilisation, conformément au paragraphe 22(1). Ce paragraphe prévoit l'élaboration de programmes de sensibilisation publique touchant la Loi. Au cours des quelques prochaines années, la Commission adoptera une démarche plus dynamique pour faire connaître sa Loi, en mettant l'accent sur l'étude du marché et les besoins de ses clients de façon à pouvoir offrir une aide positive aux employeurs qui relèvent du gouvernement fédéral.

3. Efficacité du Programme

Il est extrêmement difficile de déterminer dans quelle mesure les programmes de la Commission canadienne des droits de la personne contribuent à éliminer la discrimination et à modifier l'attitude du public. Chose sûre, toutefois, la Commission se rend compte que ses activités ont un "effet d'entraînement" qui se manifeste chez le grand public par une meilleure sensibilisation aux droits à l'égalité. En effet, les colloques régionaux, les discours, la publicité faite autour des cas d'importance, les règlements et autres formes de sensibilisation du public aboutissent presque invariablement à une augmentation du nombre de demandes de renseignements et de plaintes. Par ailleurs, un bon programme de prévention peut amener les employeurs à modifier leurs pratiques et leurs méthodes d'emploi et à éliminer de nombreux types de discrimination.

Par les décisions qu'elle rend au sujet des plaintes de discrimination et les démarches qu'elle entreprend pour aider les employeurs à réviser leurs systèmes et leurs pratiques d'emploi, la Commission provoque d'importants changements directs en milieu de travail et dans la prestation de services. Il n'existe toutefois aucune donnée sur les résultats indirects des programmes de la Commission canadienne des droits de la personne, qu'il s'agisse d'initiatives unilatérales prises par les employeurs, de modifications apportées aux conventions collectives ou de changements d'attitude.

Voici quelques exemples de résultats directs obtenus:

- le règlement relatif à l'égalité de rémunération intervenu dans le cas du groupe des services divers de la fonction publique;
- l'élimination, par de nombreux employeurs, des questions discriminatoires posées sur les demandes d'emploi, par exemple, celle par laquelle on demande à l'éventuel candidat de préciser sa religion;
- les changements globaux de politiques en matière de régimes de prestations de maladie, d'exigences professionnelles, d'exigences concernant la taille et le poids, etc., apportés par d'importants employeurs;
- l'intégration de cours de sensibilisation aux droits de la personne dans les programmes généraux de formation des employeurs et des syndicats.

4. Données sur le rendement et justification des ressources

Comme le montre le tableau 3, les aspects importants du travail effectué dans le cadre du Programme consistent dans les enquêtes sur les plaintes de discrimination, dans le règlement de ces dernières et dans le traitement des demandes de renseignements du grand public. Le Programme poursuit ses efforts en vue de maintenir un niveau élevé de qualité et d'assurer la pertinence des réponses aux demandes de renseignements.

Tableau 3: Demandes de renseignements, plaintes et séances d'information

	Budget des dépenses 1984/1985	Prévues 1983/1984	Réelles 1982/1983
Demandes de renseignements	27,000	25,500	24,000
Plaintes officielles			
Reçues	400	400	384
Soumises à un enquêteur	450	450	421
Soumises à un conciliateur	50	50	30
Fermées	479	400	406
Reste	500	579	579

Les données susmentionnées ne tiennent pas compte d'autres accomplissements, tels que le travail avec les employeurs afin de réviser leurs politiques, pratiques et méthodes d'emploi.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Tableau 4: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984/1985	Prévues 1983/1984	Réelles 1982/1983
Personnel			
Traitements et salaires	**5,738**	4,865	3,814
Autres frais touchant le personnel	**746**	611	597
	6,484	5,476	4,411
Biens et services			
Transports et communications	**577**	542	589
Information	**211**	201	9
Services professionnels et spéciaux	**1,267**	1,169	657
Location	**111**	106	68
Achat de services de réparation et d'entretien	**56**	53	35
Services publics, fournitures et approvisionnements	**452**	424	203
Toutes autres dépenses	**17**	16	15
	2,691	2,511	1,576
Total des dépenses de fonctionnement	**9,175**	7,987	5,987
Capital	**32**	47	105
Total des dépenses	**9,207**	8,034	6,092

2. Dépenses en personnel

Tableau 5: Années - personnes autorisées et provision pour le traitement annuel moyen par catégorie

	Traitement moyen			Traitement moyen	1984-85
	84-85	83-84	82-83		
Gouverneur en conseil	2	3	-	-- --	93,481
Direction	8	5	6	47,960-93,040	61,254
Scientifique et professionnelle					
Droit	3	3	3	19,546-85,140	60,299
Économique, sociologie et statistique	4	3	3	14,570-62,880	48,323
Administration et service extérieur					
administratifs	9	9	10	13,250-55,226	32,585
Services d'information	4	3	2	12,032-55,220	40,417
Gestion du personnel	13	3	3	13,330-60,830	40,320
Administration des programmes	65	65	54	13,250-55,226	37,530
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	23	21	20	12,316-30,231	22,762
Secrétariat, sténographie, dactylographie	23	26	24	12,034-30,425	21,542
Autres	2	2	2	-- --	--

La colonne des années-personnes présente la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et reclassifications, divisée par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans le répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Tableau 6: Coût net du Programme pour 1984/85 (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1984/1985	Ajouter autres coûts	Coût total	Coût total 1983/1984
Commission canadienne des droits de la personne	9,207	617	9,824	8,580

Les autres coûts comprennent les locaux fournis gratuitement par le ministère des Travaux publics et les autres services fournis gratuitement par d'autres ministères.

POOR

QUALITY

ORIGINAL